



Le domaine de la gestion de la paie au Canada

Ce rapport fait partie de la série de recherche Au-delà de la paie : l'évolution de la paie au Canada, développée par l'Institut national de la paie en collaboration avec Deloitte (juin 2026). Alors que le rapport original offre une vue d'ensemble complète de la paie au Canada, cette version thématique met en lumière des constats clés liés à un domaine précis.

Il est conçu pour être consulté de manière autonome, tout en servant de complément au rapport complet pour les lecteurs souhaitant obtenir une perspective plus globale.





Le domaine de la gestion de la paie au Canada

Le domaine de la gestion de la paie au Canada est bien établi et soumis à une réglementation très stricte. Cette fonction va au-delà du simple traitement des données et exige une attention particulière portée à la conformité réglementaire, à la cohérence et à la gestion des risques. Bien que le Canada soit un marché national unique, la complexité de la gestion de la paie est façonnée par les exigences fédérales (p. ex., les règles de l'Agence du revenu du Canada et de Service Canada, le Régime de pensions du Canada et l'assurance-emploi), ainsi que par les régimes fiscaux provinciaux, y compris les obligations imposées par Revenu Québec, les diverses lois sur les normes d'emploi, les exigences de bilinguisme dans certains territoires de compétence, et les attentes croissantes en matière de déclaration et d'audit. Ensemble, ces facteurs font de la gestion de la paie une fonction complexe qui englobe les structures organisationnelles, les écosystèmes technologiques et les attentes en constante évolution des employés.

Fondamentalement, la gestion de la paie est une fonction essentielle qui garantit le respect des législations fédérales et provinciales tout en favorisant l'efficacité de l'organisation et la confiance des employés. Sur le plan structurel, la gestion de la paie relève généralement des ressources humaines ou des finances, mais son positionnement et son influence sur la prise de décision varient considérablement d'une organisation à l'autre. Le marché en lui-même

Ce qu'il faut retenir



Cadre : Le contexte canadien, caractérisé par une forte densité d'obligations réglementaires en matière de gestion de la paie, amplifie les risques et renforce la nécessité d'une gouvernance solide et de systèmes adaptés à l'usage prévu.

Professionnel de la paie : Composer avec la complexité des exigences fédérales, provinciales et organisationnelles requiert une expertise plus approfondie et un meilleur soutien.

Technologie : Les plateformes de gestion de la paie doivent être adaptées aux spécificités canadiennes, prêtes pour l'intégration et résilientes face aux changements réglementaires.

est considérable, avec plus de 18 millions de personnes au pays qui perçoivent un salaire (Statistique Canada, 2025). Les travailleurs sont rémunérés par l'entremise d'un écosystème de fournisseurs de services de paie en pleine croissance et en constante évolution qui propose à la fois des solutions de logiciels-services et des solutions de services gérés en impartition. Dans un système canadien de gestion de la paie aux caractéristiques multidimensionnelles, les organisations s'appuient largement sur le soutien et les orientations de l'Institut national de la paie pour obtenir des mises à jour, du soutien en matière de conformité, une défense de leurs intérêts, des pratiques exemplaires, ainsi que des



occasions de réseautage et des programmes de formation et de perfectionnement du leadership. Du côté humain de l'équation de la gestion de la paie, l'expérience des employés occupe une place de plus en plus centrale, sous l'impulsion de la demande pour des fonctionnalités en libre-service, la transparence de la rémunération et des initiatives en faveur du bien-être financier. Chacune de ces dimensions influe sur la complexité de l'écosystème de la paie au Canada et sur les répercussions pour les organisations qui y exercent leurs activités.

Gouvernance de la paie

La fonction de gestion de la paie touche des millions de personnes à chaque cycle de paie. Un cadre de gouvernance solide est essentiel pour permettre aux organisations de s'adapter à l'évolution de la réglementation et de préserver la confiance à tous les niveaux. La réglementation en matière de paie est établie par les gouvernements fédéral et provinciaux, et les mises à jour réglementaires sont communiquées aux organisations à mesure que la législation ou les exigences administratives évoluent. L'Institut national de la paie aide les organisations à s'adapter aux mises à jour en interprétant les changements réglementaires, en expliquant leurs répercussions et en transmettant des conseils opportuns à ses membres.

À l'échelle de l'organisation, la gouvernance de la paie est primordiale pour maintenir la conformité. Cela suppose l'établissement de politiques claires, la définition des rôles et des responsabilités, ainsi que la mise en œuvre de contrôles internes garantissant l'exactitude des données et l'imputabilité. Au-delà du simple respect des exigences légales, une gouvernance efficace permet de minimiser les

risques, d'éviter les erreurs coûteuses et de renforcer la confiance des employés dans le processus de gestion de la paie. À mesure que la réglementation et les technologies évoluent, les organisations qui accordent la priorité à la gouvernance se positionnent non seulement pour maintenir leur conformité, mais aussi pour exercer leurs activités avec résilience et intégrité dans un environnement en constante évolution.

En ce qui concerne l'avenir, la gouvernance de la paie au Canada est en train d'être redéfinie par plusieurs tendances clés. La transformation technologique favorise l'adoption de systèmes de gestion de la paie fondés sur l'infonuagique ainsi que d'outils d'automatisation et d'intelligence artificielle, ce qui permet de réduire les erreurs manuelles et d'améliorer le contrôle de la conformité, même si l'intervention humaine reste nécessaire pour garantir la fiabilité des systèmes. Parallèlement, la protection des renseignements personnels et la cybersécurité sont devenues des préoccupations prédominantes, incitant les organisations à mettre en œuvre des contrôles plus rigoureux afin de protéger les données sensibles concernant leurs employés. Par ailleurs, une mondialisation croissante et les modèles de travail à distance et hybrides introduisent de nouvelles complexités en matière de conformité fiscale et de réglementations territoriales, ce qui nécessite des structures de gouvernance plus agiles et plus engagées. Ces tendances soulignent la nécessité pour les organisations de considérer la gouvernance de la gestion de la paie non pas comme une obligation statique, mais comme une fonction dynamique qui doit évoluer au rythme des avancées technologiques et des attentes des employés.



Les meilleures pratiques montrent que les organisations qui reconnaissent la nécessité de renforcer la gouvernance de leur gestion de la paie pourraient envisager d'adopter une approche proactive à l'avenir. Cela commence par l'établissement de politiques internes claires définissant les rôles, les responsabilités et les procédures d'escalade pour les problèmes liés à la paie. Les professionnels de la paie au sein des petites et moyennes organisations ont indiqué qu'ils avaient commencé à élaborer des politiques relatives à l'IA pour leurs services de paie afin de gérer les risques de manière proactive. Le fait de veiller à ce que les technologies de gestion de la paie existantes soient exploitées au maximum de leur potentiel pour automatiser les contrôles de conformité dans la mesure du possible et intégrer les mises à jour réglementaires en temps réel peut contribuer à réduire les risques et à améliorer l'exactitude des données. Des cycles réguliers de production de rapports et d'audits internes peuvent également aider à maintenir une surveillance de la conformité et du rendement en matière de gestion de la paie afin de cerner les lacunes et les défis auxquels la fonction est confrontée, permettant ainsi une détection précoce et la prévention des problèmes.

Les organisations ont tout intérêt à investir dans la formation continue de leurs équipes du service de paie et des ressources humaines afin de s'assurer que leurs compétences et leurs connaissances sont à jour par rapport aux plus récentes réglementations et meilleures pratiques. Il importe aussi de veiller à ce que ces équipes soient connectées aux sources appropriées pour demeurer informées des changements législatifs. Les professionnels de la paie ont exprimé, lors de groupes de discussion, le besoin de prioriser le maintien

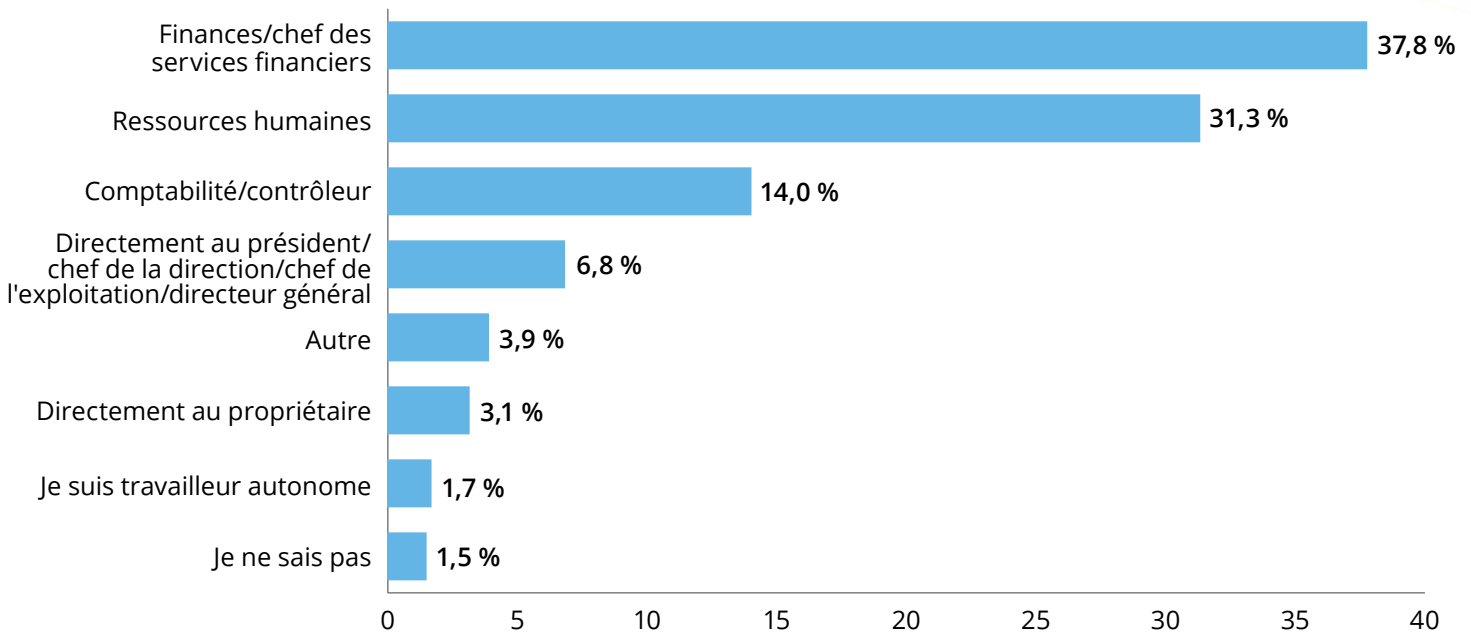
des connaissances au sein de leur profession, notamment par la validation des calculs, afin que les humains puissent assurer la supervision des machines. La formation des professionnels de la paie et la mise à jour de leurs connaissances peuvent contribuer à la gouvernance globale et à la capacité de maintenir la conformité.

Structure de la gestion de la paie au sein d'une organisation

Positionnement. La place occupée par les services de paie au sein de la structure organisationnelle a une incidence sur la gouvernance globale et les priorités opérationnelles de l'organisation. Le plus souvent, le service de paie relève des ressources humaines, des finances ou de la comptabilité, mais il est parfois placé sous la responsabilité directe du chef de la direction ou de la haute direction de l'organisation. Comme le montre la *figure 8*, les organisations de la plupart des répondants considèrent que la fonction de la paie relève soit des ressources humaines (31 %), soit des finances (38 %). Chaque mode d'organisation met l'accent sur un aspect différent : lorsqu'il est géré par les RH, le service de paie met souvent l'accent sur l'expérience des employés ou la gestion des effectifs; lorsqu'il est géré par le service des finances ou de la comptabilité, il privilégie la maîtrise des coûts, la conformité et l'exactitude financière; enfin, lorsqu'il relève directement de la direction, il offre souvent davantage d'autonomie à la fonction de gestion de la paie et permet une approche centrée sur la paie. Peu importe la fonction à laquelle le service de paie est rattaché, une imputabilité claire et une collaboration interfonctionnelle demeurent essentielles pour assurer la conformité et l'excellence opérationnelle.



Figure 8. Structure hiérarchique du service de paie au sein d'une organisation



Modèle opérationnel. Si la structure organisationnelle détermine de qui relève le service de paie, le modèle opérationnel définit quant à lui son fonctionnement au quotidien. La clarté du modèle opérationnel peut avoir une incidence considérable sur l'efficacité, la conformité et l'expérience globale du personnel du service de paie. Un modèle opérationnel de gestion de la paie décrit la structure, les processus, les rôles, les technologies et les mécanismes de gouvernance qui assurent la prestation des services de paie. Sans un modèle clairement défini, les organisations s'exposent à des incohérences dans l'expérience des employés et la prestation de services, à des lacunes en matière de conformité et à des inefficacités susceptibles d'entraîner des erreurs coûteuses et de nuire à la réputation.

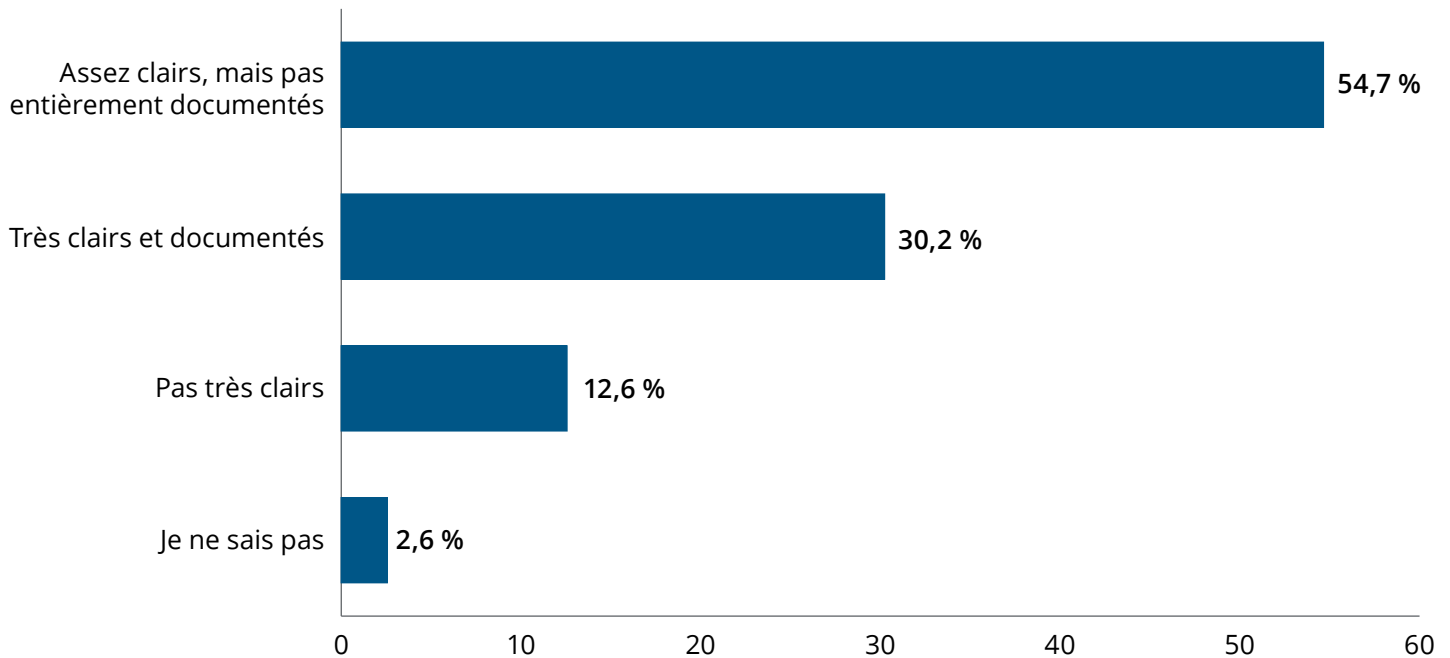
Un modèle opérationnel solide garantit la coordination entre les services de paie et les fonctions connexes telles que les RH,

les finances et les TI. Il établit clairement les responsabilités, uniformise les processus et tire parti de l'automatisation pour réduire les interventions manuelles. Certaines organisations adoptent un modèle centralisé ou de services partagés afin de simplifier les opérations et de renforcer le contrôle, tandis que d'autres privilégient des approches hybrides combinant l'expertise interne et des services impartis pour gagner en évolutivité et en souplesse.

Comme l'illustre la *figure 9*, 30 % des répondants ont indiqué que leur organisation dispose d'un modèle opérationnel très clairement défini et documenté qui expose la structure et la gestion des processus de paie, des rôles et des responsabilités. Dix-neuf pour cent (19 %) des grandes organisations (500 employés ou plus), 6 % des organisations de moyenne envergure (100 à 499 employés) et 5 % des petites organisations (99 employés ou moins)



Figure 9. Degré de clarté et de documentation des modèles opérationnels du service de paie au sein d'une organisation



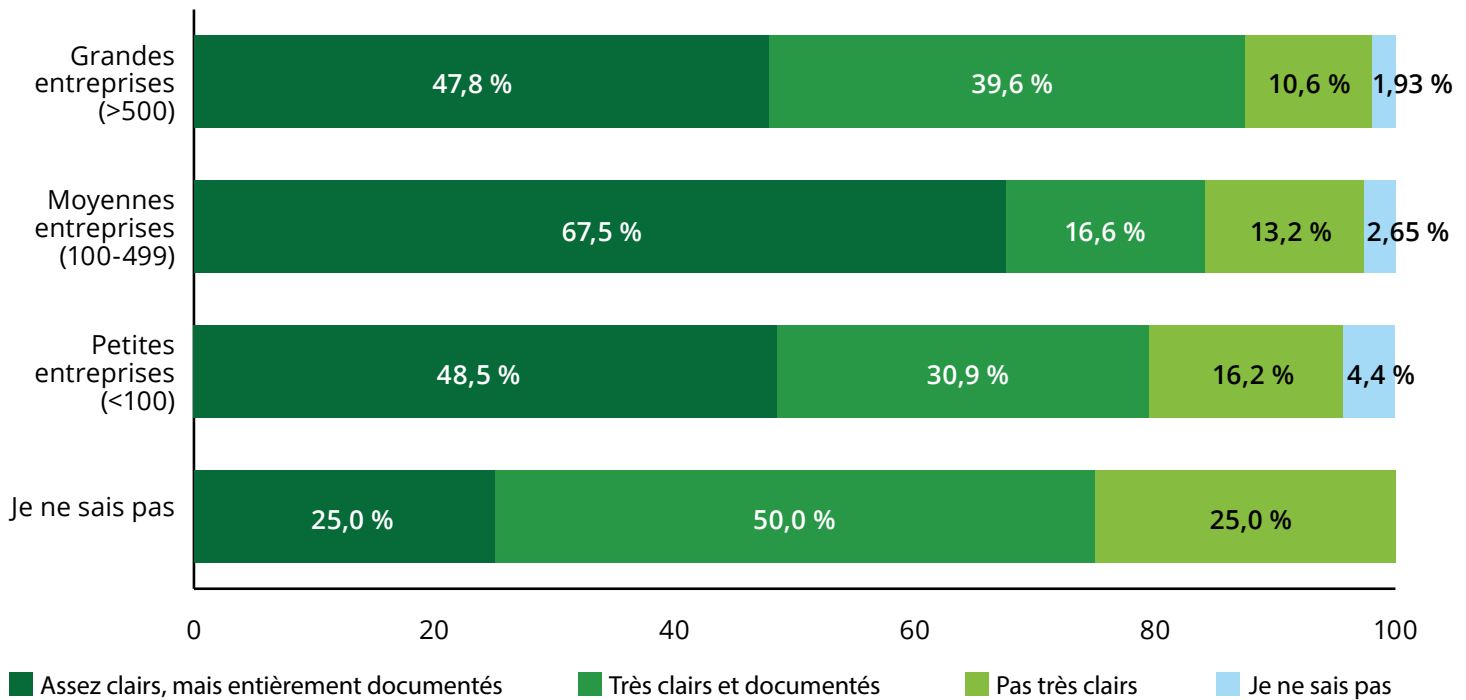
déclarent disposer de modèles opérationnels clairement définis (*figure 10*). Ces résultats montrent que les grandes organisations sont plus susceptibles de disposer de modèles opérationnels de gestion de la paie bien définis que les organisations de petite ou moyenne envergure. Ces différences s'expliquent probablement par le fait que les équipes plus importantes (que l'on trouve généralement dans les grandes organisations) ont besoin d'un modèle opérationnel bien défini pour fonctionner et qu'elles disposent davantage de ressources pour se charger de définir et façonner ce modèle. Si ces résultats montrent que près des trois quarts des organisations ont encore beaucoup de chemin à parcourir pour définir leurs modèles opérationnels, ils laissent également entrevoir une légère amélioration depuis 2020, année où une étude menée par PricewaterhouseCoopers (PwC) et l'Institut national de la paie (anciennement

l'Association canadienne de la paie) avait révélé que la plupart des organisations n'avaient pas une compréhension claire des modèles opérationnels de gestion de la paie.

En fin de compte, un modèle opérationnel de gestion de la paie bien défini ne se limite pas à traiter la paie avec exactitude, mais vise aussi à mettre en place un cadre résilient qui favorise la conformité, la transparence et la prise de décision stratégique. Les organisations qui s'attachent à perfectionner leur modèle opérationnel se donnent les moyens de s'adapter rapidement aux changements réglementaires, aux avancées technologiques et aux évolutions du marché du travail. Il est important que les organisations réexaminent régulièrement leurs modèles opérationnels afin d'en évaluer l'efficacité et de déterminer les améliorations et les modifications qui doivent leur être apportées.



Figure 10. Degré de clarté et de documentation des modèles opérationnels du service de paie selon la taille de l'organisation



Modèles de prestation des services de paie

Les organisations sont confrontées à un choix crucial : gérer en interne les technologies de gestion de la paie ou faire appel à des prestataires externes. Les modèles de gestion en interne offrent davantage de contrôle, de possibilités de personnalisation et de sécurité des données, mais nécessitent des investissements importants en matière d'infrastructure, de ressources et d'expertise. Les solutions d'impartition, souvent fournies par l'entremise de services gérés ou de plateformes infonuagiques, allègent le fardeau administratif et donnent accès à des connaissances spécialisées; toutefois, contrairement aux modèles de gestion interne, elles introduisent un risque lié à la dépendance envers le rendement du fournisseur et limitent le contrôle direct.

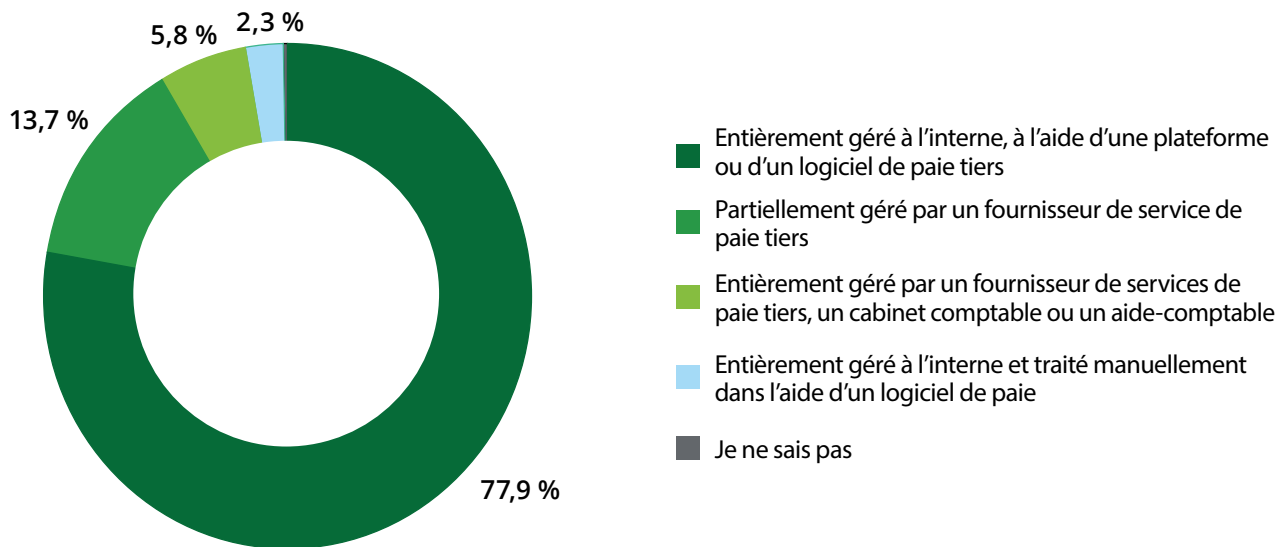
Comme le montre la *figure 11*, seulement 6 % des organisations impartissent entièrement la gestion de la paie, tandis que 78 % la gèrent en interne à l'aide d'un logiciel de paie tiers et que 14 % ont recours à un modèle hybride dans lequel certains aspects de la gestion de la paie sont assurés en interne et d'autres par un fournisseur externe. Si l'on considère la taille des organisations, aucune différence n'est apparue; qu'il s'agisse de grandes, moyennes ou petites organisations, elles gèrent généralement leur paie entièrement en interne à l'aide d'un logiciel de paie tiers.

Paysage des technologies de la paie

L'écosystème technologique de la paie au Canada est vaste et de plus en plus segmenté, reflétant la diversité des besoins des employeurs selon leur secteur d'activité, la taille de leur organisation, leur présence géographique et leur modèle opérationnel.



Figure 11. Type de modèle de traitement de la paie



La fonction de la paie au Canada est confrontée à un ensemble de plus en plus complexe d'exigences, d'attentes et de dépendances





Bien que le marché comprenne un large éventail de fournisseurs établis et de nouveaux acteurs, les solutions se regroupent généralement en catégories distinctes selon trois critères : 1) la complexité des règles de gestion de la paie à prendre en compte, 2) le degré d'intégration de la paie avec les RH, les finances et la gestion des heures de travail et des présences, et 3) le modèle de prestation, que celui-ci soit principalement basé sur un logiciel géré par l'employeur ou sur des services gérés par un fournisseur tiers.

Dans la pratique, de nombreuses organisations considèrent le choix d'une technologie de la paie comme une décision relevant de la gestion des risques et de l'état de préparation : il s'agit de choisir des plateformes capables d'assurer la conformité, d'offrir des contrôles vérifiables et de maintenir la continuité des opérations, d'autant plus que la gestion de la paie ne peut pas être interrompue pendant la transformation. Cela corrobore le constat selon lequel les organisations reportent souvent la transformation de leur technologie de la paie jusqu'à ce que les systèmes actuels atteignent

Définitions des fournisseurs de technologie de la paie



SOLUTIONS DE PAIE AXÉES SUR LE MARCHÉ CANADIEN

Elles offrent une solide expertise en matière de fiabilité et de conformité aux normes canadiennes, avec une mise en œuvre moins complexe, pour les organisations exerçant principalement leurs activités au Canada.



SOLUTIONS MONDIALES DE GCH ET D'ERP DOTÉES DE MOTEURS DE PAIE CANADIENS

Elles offrent un écosystème RH et financiers unifiés qui intègre une capacité de gestion de la paie à l'échelle de l'organisation, qui prend en charge la gouvernance, l'auditabilité et la cohérence à l'échelle mondiale.



SOLUTIONS DE SYSTÈMES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (SGRH) POUR PME

Elles offrent une expérience RH-paie intégrée, axée sur la facilité d'utilisation, le libre-service pour les employés et un déploiement rapide pour les organisations en pleine croissance.



SOLUTIONS DE PAIE GÉRÉES PAR LE SERVICE DE COMPTABILITÉ

Elles offrent un traitement de la paie simple et rentable, étroitement aligné aux processus comptables, pour les organisations ayant des besoins simples.



SOLUTIONS D'ENTREPRISES/ SERVICES GÉRÉS

Elles allient une expertise spécialisée en paie et des modèles de prestation évolutifs afin de prendre en charge des environnements de paie complexes, réglementés ou couvrant plusieurs territoires.



leur fin de vie ou que les niveaux de risque deviennent inacceptables, puis font appel à des tiers (fournisseurs de solutions technologiques de paie ou intégrateurs de systèmes) pour gérer la complexité et les contraintes en matière de ressources liées à la mise en œuvre et à la transition.

Pour décrire le marché de manière à la fois concrète et rigoureuse, le contexte peut être analysé par l'entremise de cinq segments présentés ci-dessous. Ces segments ne s'excluent pas mutuellement : les grandes organisations peuvent exploiter plusieurs plateformes au sein de leurs différentes divisions, et de nombreux fournisseurs proposent plusieurs gammes de produits. Cette segmentation offre toutefois une base utile pour comprendre comment les solutions s'intègrent généralement et les compromis que les organisations doivent généralement accepter.

Les acteurs du marché. Au Canada, le marché des fournisseurs de solutions de gestion de la paie (c'est-à-dire les entreprises qui conçoivent, possèdent et commercialisent des logiciels de paie propriétaires) est très diversifié, avec près de 60 fournisseurs de technologies de paie parmi lesquels les organisations peuvent choisir. Le *tableau 1* de l'*annexe A* présente un aperçu des systèmes de paie (c'est-à-dire les applications logicielles utilisées pour traiter la paie) proposés par les fournisseurs de technologies de la paie actuellement actifs sur le marché canadien. Le secteur des technologies de la paie ne cesse d'évoluer, avec l'apparition régulière de nouveaux acteurs, de nouveaux produits et de nouveaux modèles de prestation, une tendance qui devrait se poursuivre à un rythme soutenu au cours des prochaines années.

Bien que plusieurs fournisseurs mondiaux de solutions de technologie de la paie, comme ADP, Dayforce, Oracle, SAP, Workday et UKG, sont très présents auprès des grandes entreprises canadiennes, ils publient généralement leurs résultats à l'échelle mondiale ou régionale et ne divulguent pas systématiquement les chiffres relatifs à la paie au Canada. De plus, les modèles de gestion de la paie externalisés et multinationaux créent une certaine ambiguïté quant au lieu où s'effectuent les tâches liées à la paie et à la manière dont ces activités sont comptabilisées; par ailleurs, de nombreuses solutions de gestion de la paie sont intégrées à des plateformes plus larges de gestion des ressources humaines, de gestion financière et d'ERP (système de gestion intégrée). Par conséquent, il n'existe pas de données publiques fiables sur les parts de marché des fournisseurs concernant leurs activités exclusivement au Canada. Au lieu de se concentrer sur des estimations ponctuelles, le présent rapport met l'accent sur les principales catégories de fournisseurs (fournisseurs de suites logicielles pour entreprises internationales, spécialistes régionaux de la gestion de la paie et fournisseurs nationaux axés sur les PME) ainsi que sur leur clientèle type, leurs modèles de prestation et les caractéristiques de leurs solutions.

Distinction entre les fournisseurs de solutions technologiques de gestion de la paie. Un ensemble commun de critères permet de distinguer les fournisseurs de solutions technologiques de gestion de la paie et d'expliquer pourquoi les entreprises les choisissent. En s'appuyant sur des recherches, une analyse comparative a été élaborée, mettant l'accent sur la complexité de la mise en œuvre, la couverture mondiale,



l'écosystème d'intégration, le niveau de maturité en matière d'IA et d'analytique, ainsi que l'adéquation globale pour les entreprises de grande, moyenne ou petite envergure. Ces dimensions étayent les segments de marché décrits ci-dessous et reflètent la manière dont les organisations au Canada évaluent généralement les options en matière de technologie de la paie.

1. Logiciels de gestion de la paie fondamentalement canadiens et axés sur le « Canada d'abord ».

Les solutions de gestion de la paie fondamentalement canadiennes sont conçues pour répondre aux exigences réglementaires particulièrement strictes du contexte d'ici, en accordant la priorité à la conformité législative, aux exigences relatives aux versements ainsi qu'aux obligations de déclaration propres au Canada. Ces solutions ont tendance à être particulièrement attrayantes pour les petits employeurs et ceux du marché intermédiaire qui exercent leurs activités principalement au Canada et qui accordent de l'importance à la maîtrise des exigences réglementaires locales, à la fiabilité et à une mise en œuvre facile à gérer.

D'un point de vue fonctionnel, ce segment offre généralement des capacités de base solides (traitement des données du brut au net, cycles de paie hors calendrier, contrôles basés sur les rôles, pistes d'audit et rapports de fin d'exercice), ainsi que des intégrations standard avec les systèmes financiers et de gestion du temps. Les facteurs de différenciation se manifestent souvent dans des domaines comme le modèle de service (gestion autonome

ou gestion assistée de la paie), la qualité de l'automatisation de la conformité aux normes canadiennes (par exemple, les versements et les relevés d'emploi), la facilité d'utilisation et le libre-service, ainsi que l'étendue des fonctionnalités intégrées de production de rapports et d'analyse. Les solutions réservées au marché canadien sont souvent mieux adaptées aux petites et moyennes entreprises et offrent des délais de déploiement plus courts, mais leur couverture mondiale est plus limitée et leurs capacités d'analyse prédictive sont moins avancées que celles des plateformes de grande entreprise qui investissent massivement dans l'IA.

Voici quelques exemples de fournisseurs dans cette catégorie (liste non exhaustive) : Payworks, Wagepoint, QuickBooks Online Payroll (Canada), Nethris, le service de paie Desjardins, PaymentEvolution et Rise People.

2. Plateformes mondiales de GCH et d'ERP dotées de moteurs de paie canadiens

Les plateformes de gestion du capital humain (GCH) et de logiciels de gestion intégrée (PGI/ERP) de grande entreprise (où la gestion de la paie canadienne est assurée au moyen de modules natifs ou certifiés) sont généralement choisies par les organisations qui accordent la priorité à un écosystème RH-Finances unifié, à une gouvernance solide et à une capacité de traitement évolutive adaptée aux structures complexes. Ces plateformes sont souvent le choix qui s'impose pour les décisions relatives à l'architecture d'entreprise dans son ensemble, notamment lorsque les transformations des services des RH et des finances entraînent un besoin



d'intégration plus étroite et de modèles de données consolidés.

L'une des caractéristiques principales de ce segment réside dans le niveau d'intégration, en particulier pour les organisations à la recherche d'une « source unique de données fiables » qui permet de réduire les efforts de rapprochement et de renforcer la qualité des rapports financiers ainsi que l'auditabilité. C'est également ici que la complexité de mise en œuvre est généralement la plus élevée : les déploiements nécessitent souvent une expertise spécialisée, une configuration approfondie, une conversion des données et une gestion du changement, avec des délais qui s'étendent plus souvent sur plusieurs mois plutôt que sur quelques semaines.

Parmi les fournisseurs de cette catégorie qui offrent des produits adaptés pour le Canada (liste non exhaustive), on peut citer : *ADP Workforce Now*, *Gestion de la paie de Dayforce*, *Workday Payroll (Canada)*, *SAP SuccessFactors Employee Central Payroll*, *Oracle HCM Cloud Payroll (Canada)*, *UKG Pro Payroll (Canada)* et *Microsoft Dynamics 365* ainsi que des fournisseurs indépendants canadiens de logiciels de gestion de la paie.

3. Plateformes de systèmes de gestion des ressources humaines (SGRH) adaptées au marché canadien et destinées aux petites et moyennes entreprises (PME) et au marché intermédiaire, avec module de paie intégré.

Une part croissante du marché est constituée de plateformes de SGRH qui intègrent des fonctionnalités de gestion de la paie (soit en mode natif, soit par

l'intermédiaire de partenaires) afin d'offrir une expérience intégrée englobant les RH et la paie, sans la complexité des déploiements de systèmes ERP/GCH d'entreprise. Ce segment attire souvent les organisations en phase de croissance qui souhaitent regrouper leurs systèmes, améliorer les fonctionnalités libre-service destinées aux employés et normaliser les processus de RH, tout en maintenant la conformité de leurs activités de gestion de la paie.

Sur ces plateformes, la valeur des modules de gestion de la paie s'articule souvent autour de l'efficacité opérationnelle et de l'expérience utilisateur, à savoir la réduction des tâches administratives, l'amélioration de la transition entre l'embauche et la paie, et la mise en place de modèles de fonctionnalités en libre-service et de gestion des billets qui allègent la charge de travail des équipes des services de paie. Toutefois, l'étendue des capacités en matière de gestion de la paie peut varier selon que le service est natif, localisé ou fourni dans le cadre de partenariats; c'est pourquoi l'analyse préalable porte souvent sur les spécificités de la conformité canadienne, le soutien local et le modèle d'intégration des systèmes de gestion du temps de travail, des avantages sociaux et des finances.

Parmi les fournisseurs de cette catégorie qui offrent des produits adaptés pour le Canada (liste non exhaustive), on peut citer : *BambooHR (intégrations pour le Canada)*, *Zenefits (au Canada par l'entremise de partenaires)*, *Namely Payroll (Canada)*, *Paycom*, *Dayforce Powerpay (solution traditionnelle pour les PME)* et *BrightHR Payroll (Canada)*.



4. Logiciel pour la paie gérée par le service de la comptabilité (en gestion autonome).

Les outils de gestion de la paie par le service de comptabilité sont intégrés aux plateformes de systèmes financiers et sont couramment utilisés par les petites entreprises et les entreprises en démarrage qui recherchent une approche simplifiée pour rémunérer leurs employés tout en conservant un lien étroit avec les processus comptables. Ces solutions mettent généralement l'accent sur la facilité d'utilisation, l'abordabilité et la rapidité de mise en place, tout en offrant un niveau suffisant d'automatisation de la conformité pour les scénarios de paie simples. Dans ce segment, la gestion de la paie est souvent considérée comme un prolongement des opérations financières, et le choix du système est fortement influencé par l'ensemble de l'écosystème comptable.

Parmi les fournisseurs de cette catégorie qui offrent des produits adaptés pour le Canada (liste non exhaustive), on peut citer : Intuit, Sage 50/Sage Payroll, Xero Payroll (au moyen d'intégrations canadiennes), FreshBooks Payroll (au moyen d'intégrations canadiennes) et Wave Payroll (portée limitée).

5. Fournisseurs de services de paie spécialisés par type d'entreprise/secteur d'activité et à l'échelle mondiale (y compris les services gérés).

Ce segment regroupe les plateformes et les fournisseurs qui prennent en charge la gestion de la paie dans des environnements d'entreprise complexes grâce à des moteurs spécialisés, une adaptation sectorielle, une couverture mondiale et/ou des modèles de

prestation de services gérés. Ces solutions s'avèrent souvent pertinentes lorsque les organisations ont un personnel dispersé, composent avec des réglementations du travail complexes, évoluent dans un environnement syndicalisé ou exercent des activités dans plusieurs territoires de compétence, ce qui nécessite des contrôles évolutifs et des capacités avancées en matière de conformité.

Une caractéristique importante de ce segment réside dans la diversité des modèles opérationnels proposés. Certaines organisations optent pour des solutions ponctuelles ou des services de gestion de la paie qui fonctionnent parallèlement aux systèmes des services des RH et des finances plutôt que pour une pleine intégration de la gestion de la paie dans un écosystème d'applications ERP/GCH. Des modèles courants se dessinent : soit la paie s'aligne étroitement sur les structures de l'entreprise (en suivant la logique des systèmes ERP/GCH), soit elle est délibérément externalisée, à contre-courant du système ERP, vers des fournisseurs capables de gérer la paie indépendamment de la plateforme principale de l'entreprise.

Parmi les fournisseurs de cette catégorie qui offrent des produits adaptés pour le Canada (liste non exhaustive), on peut citer : *UKG Ready*, *Infor HCM Payroll*, *ADP Celegro* (gestion de la paie à l'échelle mondiale, y compris au Canada), *CloudPay*, *Paylocity* (au Canada par l'entremise de partenaires) et *Rippling Payroll* (nouveau fournisseur sur le marché canadien).



Principales tendances façonnant l'évolution des fournisseurs au Canada. Dans l'ensemble des segments, les fournisseurs de solutions technologiques de gestion de la paie suivent des trajectoires technologiques similaires, la différenciation s'opérant principalement en fonction du rythme de développement et du degré de maturité.

Contrôles et analyses de la paie basés sur l'IA. Les fournisseurs de solutions d'entreprise investissent massivement dans l'IA pour la détection des anomalies, le contrôle de la conformité et la planification des effectifs, allant ainsi au-delà de l'automatisation pour développer des capacités prédictives. Les solutions destinées aux PME intègrent de plus en plus des fonctionnalités d'automatisation « assistée », mais les fonctionnalités prédictives avancées restent l'apanage des plateformes destinées aux grandes entreprises.

Couverture mondiale et modèles de partenariat. Les capacités en matière de gestion de la paie à l'échelle mondiale varient considérablement d'un fournisseur de solutions technologiques de gestion de la paie

à l'autre. Certains offrent une large couverture multinationale grâce à des moteurs natifs ou à des partenariats, tandis que les outils axés sur le marché canadien et la comptabilité conservent essentiellement une portée régionale. Pour les organisations canadiennes présentes à l'international, cela implique un choix stratégique entre la consolidation (un seul fournisseur lorsque cela est possible) et le recours à des solutions régionales adaptées, intégrées aux plateformes centrales de gestion des ressources humaines et des finances.

Les écosystèmes d'intégration comme levier de croissance. Le niveau d'intégration distingue de plus en plus les plateformes les unes des autres, ce qui a des répercussions sur la gouvernance des données, les taux d'erreur et l'efficacité de la gestion de la paie. L'analyse comparative met en évidence les différences entre les fournisseurs : l'intégration native avec les systèmes ERP peut favoriser une solide harmonisation avec les fonctions financières, tandis que les vastes écosystèmes de connecteurs réduisent les efforts nécessaires pour raccorder les outils périphériques.





Complexité de mise en œuvre par rapport à la taille de l'organisation.

Le marché continue de refléter un fossé entre les besoins des grandes entreprises et ceux des PME en ce qui a trait aux coûts et à la complexité. Les suites logicielles pour grandes entreprises offrent de solides fonctionnalités en matière de gouvernance et d'analyse, mais nécessitent des transformations plus longues et plus gourmandes en ressources, tandis que les solutions destinées aux PME permettent une mise en œuvre plus rapide et un rendement accéléré du capital investi.

L'expérience des employés, un critère de sélection de plus en plus important.

Chez les fournisseurs de solutions technologiques de gestion de la paie, les fonctionnalités en libre-service sur appareil mobile, l'amélioration de l'expérience utilisateur et le soutien conversationnel jouent un rôle de plus en plus déterminant, en particulier dans les environnements de travail par quarts ou décentralisés, où la mobilisation des employés et la réduction du volume de demandes allègent la charge de travail des équipes des services de paie.

Nouveaux acteurs. L'activité récente du marché montre que les perturbations dans l'écosystème des fournisseurs de services de gestion de la paie au Canada sont portées par un ensemble de nouveaux acteurs infonuagiques et de plateformes émergentes, notamment Rippling, Paycom, Paylocity, Employment Hero (anciennement Humi) et Globali, qui se livrent une concurrence davantage axée sur l'intégration de leurs plateformes, l'automatisation et l'expérience utilisateur

que sur le traitement de base de la paie. Ces fournisseurs suscitent un intérêt croissant, principalement dans les segments des PME et du marché intermédiaire inférieur, où la rapidité de mise en valeur et la connectivité à l'écosystème ont souvent plus d'importance que les exigences de gouvernance propres aux grandes entreprises.

La manière la plus évidente dont ces nouveaux acteurs ont transformé le paysage réside dans leur approche, qui consiste à redéfinir la gestion de la paie comme une plateforme opérationnelle connectée. Rippling se distingue par un modèle axé sur l'intégration (grâce à un vaste écosystème de connecteurs et une « boutique d'applications ») et le développement natif d'infrastructures de gestion de la paie canadiennes, intégrant ainsi la gestion de la paie en tant que composante d'un flux de travail combinant les RH, les TI et les finances, plutôt que de la traiter comme un moteur autonome. Paycom révolutionne le secteur grâce à un modèle de gestion de la paie axé sur l'employé qui déplace l'activité de validation plus tôt dans le cycle de paie, dans le but d'alléger la charge administrative des équipes des services de paie. Paylocity gagne du terrain de façon concurrentielle auprès des entreprises du marché intermédiaire inférieur, talonnant de plus en plus les fournisseurs établis sur le marché de masse grâce à une expansion ciblée de ses capacités et à un positionnement de plateforme plus étendu. Humi (qui fait partie d'Employment Hero) se démarque en offrant une expérience simple et spécifiquement adaptée au Canada pour les entreprises en démarrage et les petits établissements pour qui la convivialité et la rapidité de déploiement sont des facteurs décisionnels centraux.



Globali est un fournisseur de technologies innovantes qui se concentre sur la gestion de la main-d'œuvre à l'échelle mondiale plutôt que sur la gestion de la paie au Canada seulement. Globali se positionne comme une « solution tout-en-un de gestion internationale de la paie et des ressources humaines » qui prend en charge l'ensemble du cycle de vie des employés, de l'intégration jusqu'au départ, dans plus de 125 pays (Globali, 2025). L'entreprise met l'accent sur les flux de travail basés sur l'IA, la conformité locale et les paiements internationaux dans plusieurs devises. Globali est une plateforme émergente basée sur l'intelligence artificielle qui considère les fournisseurs de solutions de gestion de la paie tels que BambooHR, ADP et Dayforce comme ses concurrents.

Malgré leurs propositions de valeur innovantes, les nouveaux acteurs se heurtent à des obstacles importants au Canada en raison de la complexité réglementaire du pays (en particulier au Québec) qui tend à favoriser les fournisseurs disposant de moteurs développés localement depuis longtemps et ayant fait leurs preuves en matière de prestation de services. De plus, les nouveaux acteurs peuvent être confrontés à une phase d'apprentissage en matière de services et de configuration dans leurs efforts pour s'adapter aux exigences et aux attentes canadiennes, ce qui peut ralentir l'adoption dans un domaine où la marge d'erreur doit demeurer faible. Enfin, certains nouveaux acteurs axés sur le Canada, qui sont très attrayants pour les PME exerçant leurs activités exclusivement au pays, peuvent se heurter à des contraintes de croissance lorsque leurs clients prennent de l'expansion à l'international et ont besoin d'un soutien intégré pour des employés basés aux États-Unis ou dans plusieurs pays. Cela confirme

une tendance du marché selon laquelle les nouveaux fournisseurs de technologies de gestion de la paie s'imposent dans des segments ciblés, tandis que les acteurs établis continuent de dominer les marchés internationaux soumis à une réglementation stricte.

Expérience des employés

Les nouvelles tendances, comme la demande croissante d'options de rémunération flexibles, mettent en évidence une évolution manifeste : l'expérience des employés est de plus en plus une priorité pour la fonction de gestion de la paie. Du point de vue de l'employé, la paie est bien plus qu'une simple transaction; c'est un gage de confiance qui influe sur sa sécurité financière, sa mobilisation et sa perception de l'équité au sein de l'organisation.

Bien-être financier. Une expérience employé positive inclut souvent l'accès à des avantages sociaux et à des outils — généralement offerts par les services des RH et des avantages sociaux et rendus accessibles par les processus des services de paie — qui offrent de l'information et des fonctionnalités de soutien à la gestion des finances personnelles (par exemple, des déductions automatiques optionnelles pour contribuer à un régime d'épargne de l'employeur, des ressources pour faciliter l'élaboration d'un budget ou l'accès à la rémunération à la demande, lorsque cette option est offerte). Parmi les répondants au sondage s'étant identifiés comme des employés ne faisant pas partie des services de paie, des ressources humaines, des services des TI ou de la direction, 13 % ont indiqué qu'ils disposent déjà d'un régime d'épargne automatique offert par leur employeur, 21 % ont affirmé qu'ils seraient intéressés par un tel régime, et 33 % ont mentionné qu'ils pourraient être intéressés,



mais qu'ils auraient besoin de plus d'information. Cela témoigne de l'intérêt pour les solutions proposées par les employeurs; cela ne constitue pas un conseil financier ou fiscal personnalisé, que les organisations ne fournissent généralement pas. Lorsque des programmes comme l'accès au salaire gagné sont envisagés, il est nécessaire de procéder à des contrôles appropriés en matière de gouvernance, de protection de la vie privée et de conformité.

Gestion de la paie et transparence de la rémunération. La transparence de la rémunération est un autre pilier de l'expérience des employés. Des communications claires et cohérentes concernant les politiques de rémunération, les règles relatives aux heures supplémentaires, les primes différentielles et les retenues sur salaire, jumelées à une documentation accessible et rédigée dans un langage simple, aident les employés à comprendre non seulement ce qui leur est payé, mais aussi pourquoi ils le reçoivent. Garantir la transparence de la rémunération peut être considéré comme une responsabilité partagée entre le service de paie et les ressources humaines, en particulier lors du processus d'intégration des nouveaux employés; les organisations peuvent par ailleurs identifier d'autres occasions d'améliorer cette transparence, notamment au moyen de portails en libre-service.

La transparence de la rémunération fait référence aux obligations légales en matière de divulgation. Les développements au sein de l'Union européenne, notamment l'entrée en vigueur en 2026 d'obligations imposant aux États membres de rendre publics certains renseignements comme les rapports sur les écarts de rémunération entre les sexes, marquent un tournant vers une responsabilité

et une visibilité accrues en matière de pratiques de rémunération. Ces changements pourraient poser des défis en matière de conformité et de préparation des données pour les employeurs exerçant leurs activités dans ces territoires de compétence (Thomson Reuters, 2024). Bien qu'aucune législation nationale comparable n'ait été mise en œuvre au Canada (même si certaines provinces ont adopté individuellement des mesures similaires), ces tendances mondiales pourraient, à terme, influencer les débats politiques et les attentes. Les organisations exerçant des activités à l'international auraient tout intérêt à vérifier si leurs systèmes de gestion de la paie, leurs structures de données et leurs capacités de production de rapports leur permettraient de se conformer à des exigences de transparence plus strictes. En accordant une attention proactive à la qualité, à l'accessibilité et à la gouvernance des données sur la rémunération, il est possible de réduire les risques futurs liés à la conformité et de se préparer à répondre aux nouvelles attentes.

Libre-service. Les fonctionnalités de libre-service destinées aux employés prennent généralement la forme de portails ou d'applications mobiles par lesquels les employés peuvent, en toute sécurité, mettre à jour des renseignements comme leurs coordonnées bancaires, leurs formulaires fiscaux et leur adresse; consulter le cumul annuel de leurs gains, de leurs vacances et de leurs congés de maladie; demander des corrections; et soumettre des billets au service de paie et en suivre le traitement. Près de la moitié des répondants s'étant identifiés comme des employés de premier échelon au sein de leur organisation ont indiqué qu'ils utilisaient un portail en libre-service lorsqu'ils avaient



besoin d'information sur leur paie. Tous les employés n'utilisent pas les portails en libre-service : certains préfèrent tenter de joindre le service de la paie directement par les canaux de communication internes, dans l'espoir d'obtenir une réponse immédiate, tandis que d'autres essaient encore de contacter les équipes des services de paie en personne (par exemple, lors de réunions, en passant au bureau, etc.). L'utilisation d'un outil en libre-service améliore l'expérience des employés en favorisant l'autonomie : elle permet aux employés de s'approprier leurs données et de résoudre leurs problèmes grâce à une information accessible du bout des doigts, sans avoir à contacter un membre de l'organisation ou à attendre le traitement d'un billet. Même si les outils en libre-service ne permettent pas encore de répondre à toutes les demandes ou de résoudre tous les problèmes des employés, ils constituent un bon point de départ pour obtenir de l'information rapidement et

facilement. Les outils en libre-service ne sont pas seulement utiles pour les employés; ils allègent également la charge administrative des équipes des services de paie en détournant les demandes de base qui peuvent les distraire de leurs tâches liées au traitement de la paie.

Littératie des employés en matière de paie. Même si les employés ont généralement accès à leurs relevés de paie, que ce soit en ligne par l'intermédiaire de portails en libre-service ou sous forme de copies papier distribuées par leur employeur, cela ne signifie pas pour autant qu'ils en comprennent réellement le contenu. Seulement 42 % des employés ayant répondu au sondage ont indiqué comprendre « très bien » leurs relevés de paie et, selon une étude réalisée par Paiements Canada en 2022, 38 % des Canadiens n'ont pas confiance en leur capacité à repérer une erreur sur leur paie. La *figure 12* présente les éléments d'un relevé de paie que les participants au sondage jugent

Figure 12. Éléments des bulletins de paie que les employés trouvent difficiles à comprendre

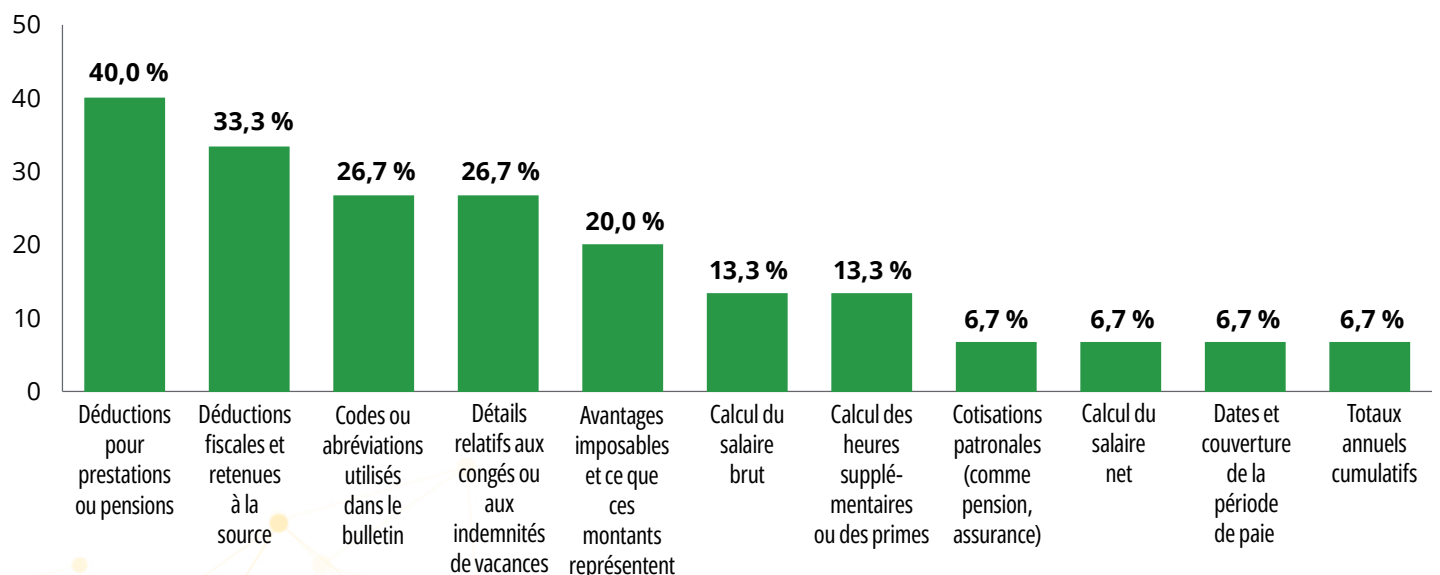
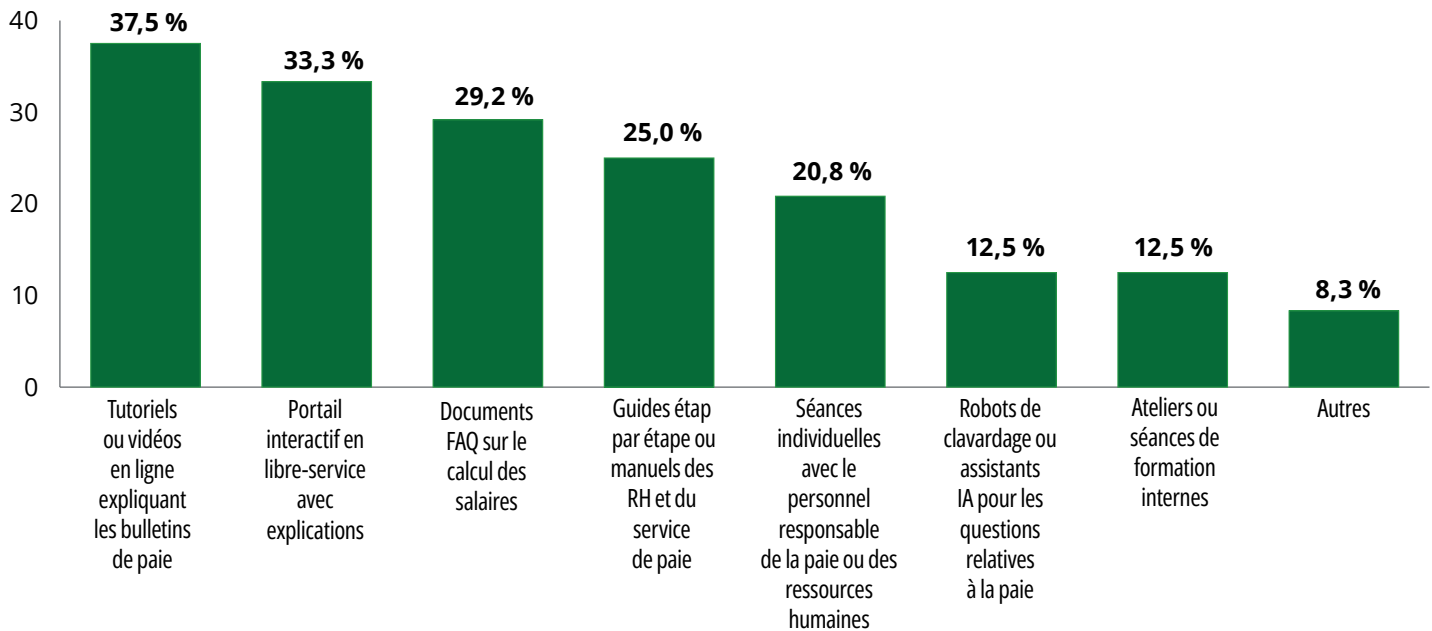




Figure 13. Méthodes privilégiées pour aider les employés à mieux comprendre leurs bulletins de paie

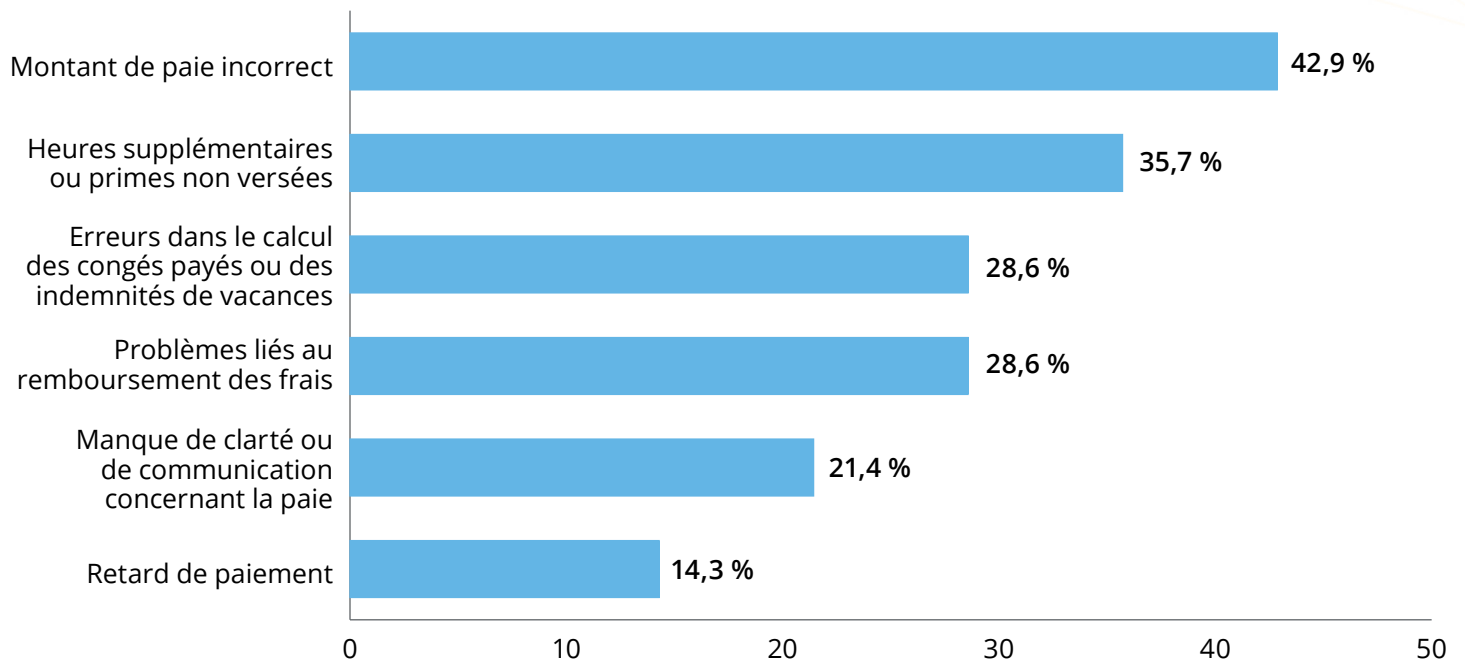


les plus difficiles à comprendre, les retenues relatives aux avantages sociaux ou à un régime de retraite étant les plus fréquemment citées. Ces chiffres illustrent un risque auquel font face les travailleurs, car ils montrent que ces personnes comptent sur le service de paie de leur organisation pour traiter la paie sans aucune faille, à chaque période de paie. Lorsqu'on leur a demandé quelles méthodes d'aide seraient les plus efficaces pour permettre aux employés de mieux comprendre leur relevé de paie, les réponses ont varié, mais les tutoriels en ligne ont été les plus fréquemment cités (*figure 13*). Les organisations sont encouragées à développer la littératie de leur personnel en matière de paie afin que les employés soient mieux en mesure d'interpréter les détails de leur rémunération avec précision, de repérer rapidement les écarts et de participer avec assurance aux processus de paie — ce qui, à terme, réduira la dépendance envers les équipes des services de paie et renforcera la confiance globale envers l'organisation.

Conséquences des erreurs de paie. Même si la fréquence des erreurs de paie diminue grâce à l'automatisation et aux outils d'intelligence artificielle, celles-ci restent relativement courantes dans la plupart des organisations, quels que soient leur taille et leur type. Soixante-quinze pour cent des employés ont déclaré avoir constaté des erreurs de paie au cours de l'année, tandis que seulement 25 % ont indiqué n'en avoir jamais constaté. La *figure 14* présente les causes des problèmes de paie, selon les employés, les problèmes les plus courants étant des montants de paie erronés ainsi que l'omission d'heures supplémentaires ou de primes. Il est intéressant de noter que les erreurs liées à la gestion de la paie résultent bien peu souvent d'étapes du processus de gestion de la paie. Selon des chefs de file du secteur chez Deloitte, lorsque les employés constatent des erreurs dans leur paie, le problème provient le plus souvent de renseignements fournis en amont par d'autres secteurs de l'organisation, comme la gestion du



Figure 14. Motifs courants des problèmes de paie des employés



temps et des présences, ce qui nuit à la qualité des données alimentant le système de paie. Cela met en valeur l'importance de disposer d'intégrations de haute qualité entre la paie et les technologies des autres fonctions de l'organisation, et de s'assurer de l'exactitude de l'information contenue dans ces autres systèmes avant même de les entrer dans le système de paie.

Il est important que les organisations prêtent attention aux problèmes de paie signalés et à leurs causes profondes, car ceux-ci ont une incidence immense sur l'expérience des employés. Les employés ont généralement classé l'exactitude de la rémunération

comme le facteur le plus important dans leur expérience en matière de paie, et une étude menée par Paiements Canada (2022) a révélé que 57 % des Canadiens ne prêtent pas attention aux montants des gains et des retenues figurant sur leurs relevés de paie. La combinaison de ces facteurs montre clairement qu'il est important pour les organisations de faire des recherches et d'investir dans des solutions visant à améliorer la fonction de gestion de la paie et la précision de celle-ci, comme des outils d'automatisation et d'intelligence artificielle permettant la détection des erreurs, afin de garantir que les employés reçoivent chaque fois une rémunération exempte d'erreurs.



Appendice

Tableau 1. Fournisseurs de technologies de la paie sur le marché canadien (liste non exhaustive).

1	ADP	31	Paylocity (soutien des services de paie au Canada par l'intermédiaire de partenaires)
2	Algo Service de paie	32	Payroll Guardian
3	Avanti	33	Payroll Solutions International
4	BambooHR Payroll (intégration pour le Canada)	34	Paytrak Payroll Services
5	BrightHR Payroll	35	Payworks – Services de paie
6	BSI	36	PDS Software
7	CanPay	37	QuickBooks Paie en ligne
8	CloudPay (moteur de paie pris en charge au Canada)	38	Remitr (technologie financière)
9	ComVida	39	Rippling Payroll
10	Dayforce	40	Rise People Payroll
11	DLGL	41	Sage 50 / Sage Paie
12	Employment Hero (anciennement Humi Payroll)	42	SAP
13	Ernst & Young (EY)	43	Solutions pour les employeurs de TELUS
14	Folks RH	44	Sparkrock
15	FreshBooks Payroll (par l'intermédiaire d'intégrations au Canada)	45	Stargarden
16	GCE Payroll/Nexus	46	Système de paie Desjardins
17	Globali	47	Thomson Reuters
18	HRPLink Inc.	48	Ultimate Kronos Group
19	Infor	49	Vensure
20	INNOOVA	50	Vertex
21	Intuit	51	VPM-VTAC Payroll
22	Knit People	52	Wagepoint Payroll
23	Microsoft Dynamics 365 + fournisseurs indépendants canadiens de logiciels de gestion de la paie	53	Wave Payroll
24	Namely Payroll	54	Workday
25	Nethris Services de paie	55	Workforce Go
26	Now Solutions	56	Workzoom
27	Oracle	57	Xero Payroll (par l'intermédiaire d'intégrations au Canada)
28	Paiday	58	ZayZoon
29	Paycom	59	Zenefits Payroll (par l'intermédiaire de partenaires au Canada)
30	PayEvo Paie		



Ressources

Agence du revenu du Canada (s.d.). *Projet de paie électronique*. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/organisation/a-propos-agence-revenu-canada-arc/projet-paie-electronique.html> [[canada.ca](https://www.canada.ca)]

Banque centrale européenne. (2024). *Instant payments regulation*. https://www.ecb.europa.eu/paym/retail/instant_payments/html/instant_payments_regulation.en.html

Davis, J. (2025). *The impacts of earned wage access*. https://assets.ctfassets.net/9bmss1jcvj9u/5EJKZ88JUrOs3pDQHmols9/0f27191ba836ae29c0ae7a453e2821b2/Davis_Impacts_of_Earned_Wage_Access_2025_Final.pdf

Globali. (2025). *Globali*. <https://www.globali.io/>

Institut national de la paie. (2025). *Le besoin pour la paie électronique au Canada*. <https://paie.ca/CPAWebsite/media/PDF/Priority%20Issues/Fevrier-2025-Le-besoin-pour-la-paie-electronique-au-Canada-Institut-national-de-la-paie.pdf>

Institut national de la paie. (2026). *Regard sur la paie : L'impact économique des professionnels de la paie au Canada*. Économie – L'Association canadienne de la paie

Interac. (s.d.). *Nous propulsons l'avenir du traitement de la paie : Comment Virement Interac facilite la mise en œuvre de l'accès au salaire gagné avec ZayZoon et la Banque Scotia*. Interac. <https://www.interac.ca/fr/contenu/entreprises/nous-propulsons-lavenir-du-traitement-de-la-paie-comment-virement-interac-facilite-la-mise-en-oeuvre-de-lacces-au-salaire-gagne-avec-zayzoon-et-l/>

Paiements Canada. (9 août 2022). *Selon une nouvelle étude de Paiements Canada, il existe une lacune alarmante dans la compréhension qu'ont les travailleurs canadiens des détails de leur bulletin de paye*. Paiements Canada.

[Selon une nouvelle étude de Paiements Canada, il existe une lacune alarmante dans la compréhension qu'ont les travailleurs canadiens des détails de leur bulletin de paye | Paiements](#)



PricewaterhouseCoopers (PwC) et l'Association canadienne de la paie (ACP). (Novembre 2020). *Regard sur la paie : L'avenir de la paie*. Institut national de la paie. [https://paie.ca/getmedia/b9c01d50-4be8-49e2-b932-4a3a9a39e929/CPA-Future-of-Payroll-FINAL-DRAFT-\(FR\)-\(web\).pdf](https://paie.ca/getmedia/b9c01d50-4be8-49e2-b932-4a3a9a39e929/CPA-Future-of-Payroll-FINAL-DRAFT-(FR)-(web).pdf)

Statistique Canada. (15 août 2025). *Nombre d'entreprises canadiennes, avec employés, juin 2025*. Statistique Canada. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310101401&request_locale=fr

Statistique Canada. (30 octobre 2025). *Emploi, rémunération et heures de travail, et postes vacants, août 2025*. Statistique Canada. [Le Quotidien — Emploi, rémunération et heures de travail, et postes vacants, août 2025](#)

Thomson Reuters. (4 avril 2024). *Payroll expert discusses global payroll strategies in 2025*. <https://tax.thomsonreuters.com/blog/payroll-expert-discusses-global-payroll-strategies-in-2025/>

6Wresearch. (Août 2025). *Canada Payroll Market (2025-2031)*. 6Wresearch. [Canada Payroll Market \(2025-2031\) | Trends, Outlook & Forecast](#)

Glossaire

AE	Assurance-emploi
Altinn	Portail numérique du gouvernement norvégien
ARC	Agence du revenu du Canada
CIPP	Chartered Institute of Payroll Professionals (Royaume-Uni)
DATEV	Plateforme allemande dédiée à la conformité réglementaire
Déclaration en temps réel	Anciennement appelée « paie électronique »
DSN (Déclaration sociale nominative)	Système unifié de déclaration sociale en France
ERP	Système de gestion intégrée (planification des ressources de l'entreprise)
eSocial	Système numérique unifié de déclaration du Brésil
ETP	Équivalent temps plein
EWA	Earned Wage Access (accès au salaire gagné)
IA	Intelligence artificielle
L'Institut	Institut national de la paie
IPASS	Irish Payroll Association
IPC	Indicateur de performance clé
LAP	Leader accrédité en paie
LSE	Libre-service pour les employés
NZPPA	New Zealand Payroll Practitioners Association
PCP	Professionnel en conformité de la paie
RPC	Régime de pensions du Canada
SAPA	South African Payroll Association
TAPS	The Association for Payroll Specialists



La présente publication ne contient que des renseignements généraux, et Deloitte n'y fournit aucun conseil ou service professionnel dans les domaines de la comptabilité, des affaires, des finances, du placement, du droit ou de la fiscalité, ni aucun autre type de service ou conseil. Elle ne remplace donc pas des services ou conseils professionnels et ne devrait pas être utilisée pour prendre des décisions ou des mesures susceptibles d'avoir une incidence sur votre entreprise. Avant de prendre de telles décisions ou mesures, vous devriez consulter un conseiller professionnel compétent. Deloitte n'est aucunement responsable de toute perte que subirait une personne parce qu'elle se serait fiée à la présente publication.

À propos de Deloitte Canada

Chez Deloitte, notre raison d'être est d'avoir une influence marquante. Nous existons pour inspirer et aider nos gens, nos organisations, nos collectivités et nos pays à prospérer. Notre travail soutient une société prospère où les gens peuvent s'épanouir et saisir des occasions. Il renforce la confiance des consommateurs et des entreprises, aide les organisations à trouver des moyens créatifs de déployer des capitaux, habilite des institutions sociales et économiques justes, fiables et efficaces, et permet à nos amis, à nos familles et à nos collectivités de profiter de la qualité de vie qui accompagne un avenir durable. Étant le plus grand cabinet de services professionnels détenu et exploité par des Canadiens dans notre pays, nous sommes fiers de travailler aux côtés de nos clients pour avoir une influence positive sur tous les Canadiens.

Deloitte offre des services de premier plan dans les domaines de la consultation, de l'audit et de la certification, de la fiscalité, des services-conseils et des services gérés à près de 90 % des sociétés du palmarès Fortune Global 500MD et à des milliers de sociétés fermées. Nous réunissons des compétences, des perspectives et des services de classe mondiale pour aborder les enjeux d'affaires les plus complexes de nos clients.

Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l., société à responsabilité limitée constituée en vertu des lois de l'Ontario, est le cabinet membre canadien de Deloitte Touche Tohmatsu Limited. Deloitte désigne une ou plusieurs entités parmi Deloitte Touche Tohmatsu Limited, société fermée à responsabilité limitée par garanties du Royaume-Uni, ainsi que son réseau de cabinets membres dont chacun constitue une entité juridique distincte et indépendante. Pour obtenir une description détaillée de la structure juridique de Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. et de ses sociétés affiliées, veuillez consulter www.deloitte.com/ca/apropos.

Pour en apprendre plus sur Deloitte Canada, veuillez nous suivre sur LinkedIn, X, Instagram ou Facebook.

© 2026 Deloitte S.E.N.C.R.L./s.r.l. et ses sociétés affiliées.

Les services de création CoRe. RITM2469564